

労務通信

2014.2月号

「割増率 50%以上」適用拡大の動き

◆「割増率 50%以上」中小企業へ適用拡大か？

厚生労働省の調査で、月 60 時間超の法定時間外労働に対し、割増賃金率を「25%超」としている中小企業は 1 割強と少なく、さらにこのうち「50%超」としていた割合は 1 割に満たなかったことが明らかになりました。

大企業については、平成 22 年の労働基準法改正により、月 60 時間超の時間外労働に対する割増率を 50%以上にしなければならなくなりましたが、中小企業については現在この規定の適用が猶予されています。厚生労働省では今回の調査結果を踏まえて中小企業への適用拡大について検討を進める考えです。



◆「三六協定」のチェックポイント

時間外労働・休日労働に関する協定届（三六協定）を労働基準監督署に届け出ると、延長時間数の範囲内であれば、会社は 1 日 8 時間、週 40 時間を超えて時間外労働を命じることができます。なお、三六協定とは別に、就業規則や個別の雇用契約書等に時間外労働・休日労働（所定時間外労働含む）の根拠規定を置いておくことは必要です。三六協定に関する代表的なチェックポイントは、次の通りです。

- 一定の規模があり、労務管理上、独立性があるような支社等は、別に三六協定が必要である。
- 管理監督者、病欠、休職中の社員などの在籍するすべての労働者（事業場の代表者を除く）が、「労働者の過半数を代表する者」の選出に関する母数に含まれる。
- 労働者の過半数代表として労働組合を締結主体とする場合、事業場ごとに、過半数以上を組織しているか（非正規労働者を当該労働組合が組織化していない場合は特に注意）。
- 従業員過半数代表は、事業場ごとの投票、挙手、持ち回り決議など民主的な方法で選出する。
- 特別条項が活用できるのは、1 年間あたり 6 回以内。
- 特別条項の「具体的事由」は具体的に明記する。

◆行政指導や労災認定リスクにも

三六協定の締結・届出は、毎年の業務のため流れで行ってしまいがちですが、慎重に確認しながら進めないと、行政指導を受けたり、万が一社員が過労により死傷したような場合には労災認定されて会社の義務違反が問われたりすることにつながりかねません。上記に挙げたもの以外にもチェックすべきポイントはありますので、今一度、確認が必要です。

労務の基礎知識

◆再就職手当はいつ支給されるのか？

雇用保険の給付に「再就職手当」というものがあります。これは、失業した方がハローワークで受給資格の決定を受けた後に早期に安定した職業に就く、又は事業を開始した場合に支給されます。厚生労働省はこのたび「再就職手当」を拡充する方針を明らかにしており、今後改正される見通しです。今回は再就職手当の申請から支給決定に至るまでの流れを解説いたします。

従業員を新たに雇い入れた時、その従業員が就職した旨を証明してほしいと書面を提出してこられることがあります。これは、ハローワークに再就職手当の申請をするために必要とされており、失業給付(基本手当)受給資格者が就職した場合、就職した日の翌日から1か月以内に再就職手当の支給申請書を提出することになっています。

ただし、支給申請書を提出したからといって必ず再就職手当が支給されるとは限りません。手当が支給されるには一定の要件があり、調査期間があるため、就職してから支給決定まで2~3か月を要する場合もあるようです。支給要件には以下のようなものがあります。

- 1年を超えて勤務することが確実であること。
- 原則として、雇用保険の被保険者になっていること
- 再就職手当の支給決定の日までに離職していないこと。

ハローワークに確認したところ、再就職手当の支給申請書が提出された後、1か月以上経過した頃に再就職先の事業所へ在籍確認の連絡を行い、その際に上記のような支給要件に該当するか、聞き取り調査を行った上、支給(不支給)の決定がなされているようです。よって、在籍確認の連絡前にすでに離職してしまった場合には要件に該当しないため、不支給決定が通知される流れとなりますので注意が必要です。上記にあげた以外にもいくつかの支給要件がございますので、詳細はハローワークの給付窓口へお問い合わせください。

事務所よりひとこと

◆「アンガーマネジメント」ってご存知ですか？

職場の人間関係にはさまざまなトラブルがつきものですね。例えば、やるべきことが多すぎて業務が回らない。部下が指導に応じない。上司の理不尽な態度、言動に腹が立つ。このような「イライラ」や「怒り」の感情は誰もが抱くものですが、こうした感情に適切に対処できなければ組織内に不穏な空気を生み出し、トラブルに発展しかねません。そんな負の感情をマネジメントとする『アンガーマネジメント』というスキルが注目を集めています。具体的には、自分の怒りの性質や傾向を知り、一呼吸置くなどして感情を制御することだそうです。「怒り」をコントロールし、その感情をプラスへと転換できるようになれば、人間関係が良好になり、仕事の効率も上がるなど良い循環が生まれることが期待できます。研修に取り入れる企業も増えているようですよ。